

### *Les relations patronales-syndicales au Québec* par JEAN BOIVIN et JACQUES GUILBAULT. — Chicoutimi, Gaëtan Morin, 1982, 310 p.

Maurice Lemelin

Volume 60, numéro 1, mars 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/601282ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/601282ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Lemelin, M. (1984). Compte rendu de [*Les relations patronales-syndicales au Québec* par JEAN BOIVIN et JACQUES GUILBAULT. — Chicoutimi, Gaëtan Morin, 1982, 310 p.] *L'Actualité économique*, 60(1), 136–137.  
<https://doi.org/10.7202/601282ar>

## *Comptes rendus*

**Les relations patronales-syndicales au Québec** par JEAN BOIVIN et JACQUES GUILBAULT. — Chicoutimi, Gaëtan Morin, 1982, 310 pages

Les relations du travail sont sans contredit un des sujets les plus brûlants de l'actualité québécoise. Les nombreuses grèves et lock-out dans l'industrie privée, les arrêts de service touchant la population, les discours à l'emporte-pièce entourant des conflits, tous ces facteurs et beaucoup d'autres encore ont contribué à accorder une importance croissante à ce domaine.

L'ouvrage de MM. Boivin et Guilbault tente de présenter un aperçu général de ces relations entre employeurs et employés organisés au Québec. Il s'agit, comme le mentionnent les auteurs, d'un exercice de vulgarisation et, peut-on ajouter, d'un exercice fort bien réussi, compte tenu de la complexité du sujet.

L'approche choisie par les auteurs repose sur le postulat selon lequel les rapports de travail sont inévitablement conflictuels et les caractéristiques particulières de ces conflits influencent la nature des relations entre la direction de l'entreprise et ses employés. L'une des conséquences de cette situation est le développement d'une institution ayant pour objet l'organisation de ces rapports conflictuels entre employeurs et employés, en l'occurrence la négociation collective.

Le volume s'ouvre par la présentation du contexte institutionnel. Cinq chapitres composent cette partie. Le premier porte sur le conflit industriel. Puisque la nature du conflit est au coeur même des rapports du travail, les auteurs attirent d'abord notre attention sur les causes et les manifestations du conflit industriel.

Dans un deuxième chapitre, intitulé les relations industrielles, les auteurs tentent de fournir un cadre conceptuel à l'étude du domaine.

Les deux chapitres suivants nous situent les acteurs patronaux et syndicaux. Ainsi, on retrace l'histoire des grandes étapes de l'évolution du mouvement ouvrier. Partant des débuts du syndicalisme au Québec (1827-1886), les auteurs nous amènent à regarder les principales transformations subies jusqu'à aujourd'hui. Pour faire suite à cette évolution, les auteurs nous invitent à nous pencher sur les idéologies et les structures

des organisations syndicales. On y voit de même, au chapitre 4, l'organisation du milieu patronal.

Après cette discussion des acteurs syndicaux et patronaux, l'encadrement légal à la négociation collective est introduit. Ce cinquième chapitre commence d'abord par relever les antécédents du régime de négociations pour décrire, par la suite, le cadre actuel. Il est toutefois dommage, à cet égard, que le volume soit paru avant les derniers amendements apportés au Code du travail.

Le contexte institutionnel décrit, on se penche dans la deuxième partie sur les relations proprement dites, plus particulièrement sur la négociation collective et l'administration de la convention collective. Ces rapports sont présentés en trois chapitres. On y décrit, dans un premier temps, la préparation en vue des négociations collectives. On y présente, dans un ordre chronologique, les étapes devant être franchies avant le début des négociations. Ainsi, à la lecture du chapitre, on situe les contraintes auxquelles font face les parties, la préparation des demandes et des offres, les comités de négociation et, enfin, l'établissement d'une politique salariale.

Vient par après le déroulement des négociations : négociations directes, intervention des tiers, protocole de retour au travail... Bref, le chapitre touche les principaux sujet incluant une discussion sur le pouvoir de négociation et des considérations sur les services publics.

Pour clore cette partie, les auteurs nous présentent les principales phases de l'administration d'une convention collective. Après avoir décrit le contenu d'une convention collective et sa nature, les auteurs insistent particulièrement sur les mécanismes de griefs.

Le volume se termine enfin par un exemple d'un protocole de retour au travail, de même que par un cas de simulation d'une négociation collective.

En somme, tant pour l'étudiant en relations industrielles que pour le citoyen désireux d'en connaître davantage sur cette réalité que sont les relations patronales-syndicales au Québec, la contribution de Boivin et Guilbault est plus qu'appréciable. Malgré les difficultés, ces auteurs ont réussi à englober un mélange d'aspects théoriques et pratiques dans une lecture relativement facile. Les critiques que l'on pourrait formuler à l'égard de l'ouvrage ne sauraient diminuer cet apport important.

Maurice LEMELIN,  
*École des Hautes Études  
Commerciales (Montréal)*